

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию**

**Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)
Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»**

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Методические рекомендации



Орск 2009

УДК 74.202.4
ББК 74.58
И73

И73 Интерактивные методы обучения : методические рекомендации / сост. Т. И. Матвиенко. – Орск : Издательство ОГТИ, 2009. – 31 с.

Составитель

*Матвиенко Т. И., старший преподаватель кафедры психологии
Орского гуманитарно-технологического института*

© Матвиенко Т. И., 2009
© Издательство ОГТИ, 2009

СОДЕРЖНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ	6
Занятие 1. Анализ проблемных ситуаций (кейс-метод).....	6
Занятие 2. Ролевые игры	9
Занятие 3. Дискуссия	17
Занятие 4. Мозговой штурм	20
Занятие 5. Социально-психологический тренинг	22

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Интерактивное обучение является переводом англоязычного термина «interactive learning», который обозначает «обучение, основанное на взаимодействии». К интерактивным методам относят игры, дискуссии, метод кейса, различные виды тренинга. Интерактивные методы обучения:

- развивают коммуникативные умения и навыки;
- помогают установлению эмоциональных контактов между учащимися;
- обеспечивают воспитательную задачу, поскольку приучают работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей;
- снимают нервную нагрузку обучающихся, изменяя формы их деятельности.

Правила организации интерактивного обучения на занятиях

Правило первое. В работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники.

Правило второе. По мере необходимости целесообразно провести психологическую подготовку участников (разминки, поощрение за активное участие, создание настроения), поскольку не все они готовы к непосредственному включению в те или иные формы совместной работы – эмоциональная сдержанность, типичная для традиционного поведения, закрепощает и сковывает их.

Правило третье. Обучающихся не должно быть много. Количество участников и качество обучения могут оказаться в обратной зависимости. В работе не должны принимать участие более 30 человек. Только при этом условии возможна продуктивная работа в малых группах, где важно, чтобы каждый был услышан.

Правило четвертое. Помещение для работы должно создавать физический комфорт – участнику должно быть удобно пересаживаться для работы в больших и малых группах, в зоне его обзора и слышимости находятся другие участники, в зоне досягаемости должны находиться материалы, необходимые для творческой работы.

Правило пятое. Необходимо соблюдать процедуру и регламент работы, о чем следует договариваться в начале занятия.

Правило шестое. Первоначально допускается деление участников занятия на группы на основе добровольности. Затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора.

Все эти правила успешно соблюдаются при проведении занятий по курсу «Активные методы обучения» в 4 семестре на факультете иностранных языков. Студенты под руководством преподавателя принимают участие в играх, дискуссиях и других интерактивных методах обучения, реализуя принцип «обучение через деятельность».

СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

Занятие 1. Анализ проблемных ситуаций (кейс-метод)

Метод состоит в том, что студенты, ознакомившись с описанием проблемы, самостоятельно оценивают ситуацию, диагностируют проблему и предлагают свои идеи и решения этой проблемы. Материал, отобранный для метода кейсов, должен отражать проблемы, с которыми участники могут столкнуться в реальности. Он должен содержать такое количество деталей, чтобы группа имела в своём распоряжении все необходимые данные, но не чувствовала себя перегруженной информацией. Выбранный вопрос должен быть достаточно обширным и иметь различные решения. Проблемы, имеющие лишь один «правильный ответ», наименее пригодны в этом методе.

Преимущества метода кейсов

1. Реализм. Метод кейсов может состоять из ситуаций, которые студентам предстоит решать в реальной жизни.
2. Минимизация давления. Метод кейса позволяет изучить эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке занятий, а не в реальной жизни. Это позволяет не тревожиться о неприятных последствиях, которые могут возникнуть в случае неправильного решения.
3. Активное взаимодействие. Метод кейса предоставляет возможность быстрой и достаточно полной оценки важности обсуждаемых проблем.

Недостатки метода кейсов

1. Возникновение заблуждений. Вряд ли при столкновении в реальности с проблемой, подобной той, что студент решал на занятии, у него окажутся в распоряжении такие же время, знания и безопасные условия, чтобы справиться с ней.
2. Отсутствие выводов. Ограниченное время занятий не позволяет группе выработать чёткие практические рекомендации.
3. Правдоподобность. Упражнения в методе кейсов должны быть такими, чтобы участники могли идентифицировать себя с предлагаемыми персонажами

и справиться с проблемой. При этом неминуемо вырабатывается определённый способ поведения. Но все же реальная жизнь может потребовать некоторых изменений и ограничений.

Примеры упражнений для метода кейсов

Проблемная ситуация 1. Ученица потеряла в школе дорогой телефон. Может, его украли?

Проблемная ситуация 2. Идёт урок. Учительница объясняет новую тему. Вдруг резкий запах апельсина, и спустя некоторое время – оживление учеников за последней партой. Очевидно, там чистят и едят цитрусовые. Конечно, витамины постоянно необходимы подрастающему поколению, но какова должна быть реакция учителя?

Проблемная ситуация 3. Ученица постоянно отказывается отвечать, хотя домашнее задание выполняет всегда.

Проблемная ситуация 4. На школьную дискотеку ученики пронесли пиво. Классный руководитель заметил это. Как ему отреагировать?

Проблемная ситуация 5. В школе празднуют день учителя. Весёлые, шумные дети поздравляют учителей. Букеты цветов, красочные открытки и море тёплых слов. А в это время классный руководитель восьмого класса узнала, что «её дети» решили демонстративно не поздравлять учительницу физики. Она не первый год работает в этом классе, а общий педагогический стаж у неё вообще огромный. Человек она обидчивый, амбициозный, последствия такого поступка для детей будут грандиозные! Как поступить классному руководителю? Ведь вокруг праздник, и ей тоже хочется, как и всем, просто радоваться, отдыхать!

Проблемная ситуация 6. Учитель во время урока пишет на доске. На какое-то мгновение он полностью повернулся спиной к классу. В этот момент кто-то выплевывает в сторону доски комоч жеваной бумаги. Жвачка попадает в школьную доску и прилепляется рядом с рукой учителя. Как реагировать учителю?

Проблемная ситуация 7. Молодая учительница впервые пришла в пятый класс. Она вошла, ребята молча ее приветствовали. Лишь за последней партой продолжал в полный голос разговаривать с соседом по парте высоченный детина, не обращая внимания на новую учительницу. Она была наслышана, что в классе есть второгодник-переросток, но никак не могла предположить, что он на полголовы выше сверстников. Решив навести порядок в классе и убежденная в том, что это ученик из другого класса, зашедший к товарищу, учительница сказала: «А ты что здесь делаешь? Разве ты не слышал звонка? Иди в свой класс!» «Я никуда не пойду, – ответил высокий. – Я и есть в своем классе».

Проблемная ситуация 8. Молодая учительница первый год работает в школе. Она классный руководитель 5-го класса. В этом классе у нее начинается урок. Когда она хотела сесть на стул, стоящий за ее спиной ученик отодвигает стул – и учительница падает...

Проблемная ситуация 9. Молодая учительница ведет урок русского языка. Ребята должны дать описание внешности знакомого человека. Затем ученики зачитывают свои сочинения вслух. Подходит очередь следующего ученика. Учительница замечает некоторое оживление в классе, мальчишки переглядываются. Ученик зачитывает сочинение, и учительница с ужасом узнает в описании себя. С ужасом, потому что все недостатки ее внешности описаны зло и точно. Учительница чувствует, как накатывает гнев, сжимаются кулаки. Обида душит ее. Отношения с ребятами в этом классе у нее были хорошие, ей всегда казалось, что ребята ее уважают, и вот...

Мальчик закончил читать свое сочинение. Вид у него шутиливо-героический.

Проблемная ситуация 10. Прозвенел звонок. Учитель вошёл в 10 класс. Ученики для приветствия встали. Но после слов педагога: «Здравствуйте, садитесь», следует громкое ворчание: «Сесть мы всегда успеем!»

Проблемная ситуация 11. Ученица регулярно опаздывает на первый урок. Вот и сегодня в очередной раз (неизвестно, какой по счёту) она входит в класс через 15 минут после звонка, когда урок в самом разгаре. Какова может быть реакция учителя?

Проблемная ситуация 12. Ученик долго решает у доски задачу. Учитель добивается от ученика правильного решения. Вдруг ученик говорит: «А Вы сами не знаете, как эта задача решается».

Проблемная ситуация 13. Прозвенел звонок. Учительница вошла в класс. Ребята встали, приветствуя педагога. Но в классе явно не рабочая обстановка. Повсюду были набросаны бумажки, ведро стоит у доски, вокруг разбрызгана вода. Как поступить учителю?

Проблемная ситуация 14. Учитель заходит в класс. На доске мелом нарисованы три портрета-шаржа. Под двумя портретами подписи: Лобачевский, Декарт. Под третьим, к которому пририсованы большие ослиные уши, подписи нет, но учитель узнает себя: бакенбарды, галстук. Класс притих в ожидании реакции.

Проблемная ситуация 15. Какой бы ни был урок, ученик 9 класса предпочитает работать только в одной позе, навалившись грудью и плечами на парту. На текущие замечания учителей он объясняет, что ему удобно работать именно в таком положении.

Занятие 2. Ролевые игры

Суть ролевой игры как интерактивного метода обучения заключается в учебном моделировании ситуации той деятельности, которой предстоит обучить студентов, чтобы они на моделях, а не на реальных объектах могли выполнять соответствующие профессиональные функции.

Это – метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилами.

Ролевая игра – способ расширения опыта ее участников посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой предлагается принять позицию (роль) кого-либо из участников и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к достойному завершению.

Для того чтобы получить максимальную пользу от ролевой игры, предлагаемые ситуации должны быть более близкими к реальности. Необходимо выделить время для подготовки задействованных персонажей и удостовериться, что создаваемые условия игры максимально соответствуют специфике основной деятельности участников. Задача, к решению которой стремятся участники игры, – это создание модели поведения, характерного в повседневной жизни для реальных людей. Именно выработка способов поведения, а не проявление актерских талантов участников, должно быть целью игры.

Преимущества ролевых игр

1. Приобретенный опыт сохраняется надолго, так как принцип «обучение через действие» – один из самых эффективных в приобретении опыта.
2. Возникает понимание того, как ведут себя другие люди. Особенно хорошо это достигается при инвертированном варианте игры. В этом случае ведущий предлагает участникам поменяться ролями, представив эту же ситуацию с противоположной точки зрения, с такой позиции, которая зачастую будет в корне противоречить убеждениям и привычному для них образу действий участников.
3. Помогает участникам игры выразить свои скрытые чувства, обсудить личные вопросы и проблемы.
4. Игра даёт возможность поупражняться в различных типах поведения.
5. В игре обеспечивается быстрая обратная связь как участникам игры, так и её руководителю.
6. Устраняется пропасть между обучением и реальными жизненными ситуациями.
7. Изменяются установки участников игры в отношении друг друга и самих себя.
8. Происходит обучение участников способам контроля своих чувств и эмоций.

Недостатки метода ролевой игры

1. Искусственность. Хотя сценарий игры следует создавать максимально приближенным к реальной ситуации, он не может отразить всю полноту действительной жизни.
2. Возможность легкомысленного отношения к исполнению ролей со стороны участников.
3. Руководитель игры может потерять контроль над содержанием и процессом игры.
4. Намеренные упрощения («представим, что...», «предположим, что...») могут вводить участников игры в заблуждение.
5. Столкновения респондентов в игре могут включать механизмы отторжения и защиты человека.
6. На игру уходит слишком много времени.

Примеры ролевых игр

Игровая ситуация «Ущемлённые амбиции»

Информация для директора школы. «Вы регулярно беседуете со всеми вашими сотрудниками. Недавно в ходе такой беседы вы затронули вопрос возможного повышения одного молодого учителя. Он работает у вас всего 6 месяцев, но уже проявил себя как очень усердный и амбициозный. Вы уже размышляли о различных возможностях для него, учитывая тот факт, что вскоре появится вакансия на место завуча по науке. Вы ничего не обещали и, кажется, не подавали ему надежд на получение этой должности, а просто привели пример того, на что он может рассчитывать когда-нибудь в будущем.

Вакансия образовалась, но, поразмыслив, вы отдали её другому, более опытному учителю вашей школы. Скоро будет официально объявлено об этом назначении.

Сегодня ваш молодой учитель попросил принять его, а секретарь сказал, что он очень расстроен из-за того, что, по его мнению, хорошая возможность ушла сквозь пальцы. Он многообещающий молодой человек, поэтому не хотелось бы, чтобы он решил, что его карьера погибла».

Информация для молодого учителя. «Вы работаете в данной школе 6 месяцев. В недавней беседе директор школы дал вам понять, что думает о вашем повышении: назначении на должность завуча по науке, которая скоро должна освободиться. Он также отметил, что у него нет оснований жаловаться на вашу работу, и даже сказал, что очень вами доволен.

Однако вчера вечером одна из учительниц другой школы сказала вам, что на эту вакансию уже нашли человека в ее школе. Вас это просто шокировало. Было такое чувство, что вас предали. Почему же он вам ничего не сказал? Может, еще не слишком поздно, ведь о назначении не объявили официально? А чем вы хуже? Вы считали, что работа уже ваша. Кто знает, когда еще представится такая возможность?

Сейчас вы пойдете к директору, чтобы всё выяснить».

Игровая ситуация «Неопрятный преподаватель»

Информация для руководителя. «Вы руководите элитным образовательным учреждением, в котором учатся дети из состоятельных семей города. Ваша педагогическая команда очень успешно осуществляет обучение и развитие детей.

Один из ваших педагогов очень вас беспокоит, хотя ему и удастся эффективно профессионально работать. Он и его машина имеют неряшливый вид. Двое родителей уже говорили вам, что этот педагог выглядит так, как будто бы он спит в своей одежде. А он, похоже, не понимает, как важно производить хорошее впечатление, особенно в вашей организации, где принято носить деловые стильные костюмы.

Один из педагогов также жаловался вам в приватной беседе, что этот педагог повысил на него голос. Действительно, вы заметили, что педагог, о котором идет речь, стал в последнее время каким-то агрессивным, порой даже грубым. У вас небольшая организация, поэтому вы не можете и не хотите потерять его. Но надо ему напомнить, что нужно быть в хороших отношениях со всеми: детьми, их родителями, коллегами».

Информация для педагога. «Вы преподаватель, читающий экономические и управленческие дисциплины. Вы выполняете все плановые обязательства, и у вас хорошие контакты с детьми. Содержание ваших занятий профессионально грамотное, инновационное, с применением активных методов обучения, и вы можете доказать любому свой профессионализм.

Однако пару дней назад родитель одного из ваших учеников раскритиковал вас за методику оценивания знаний обучаемых. Последующая дискуссия прошла на несколько повышенных тонах, потому что он никак не соглашался с тем, что вы ему говорили. Но ведь он же был не прав, а вы энергично защищали свои педагогические приоритеты!

Ваш руководитель пригласил вас к себе, наверное, по поводу этого случая. Вы до сих пор уверены, что поступили абсолютно правильно, накричав на того родителя. Вы помните также, что еще в прошлом году директор критиковал ваш внешний вид».

Игровая ситуация «Неудачная программа»

Информация для руководителя. «Вы работаете директором школы не более 3 месяцев. К вам на подпись принесли программу Дня науки. Программа составлена учителем истории, который проработал в школе 30 лет. Человек он довольно сложный: самоуверенный, себялюбивый, с завышенной самооценкой, плохо воспринимающий критику, импульсивный и вспыльчивый.

Просмотрев внимательно программу, вы обнаружили, что она весьма ординарна, неинтересна, написана традиционно. Это сегодня может способствовать снижению конкурентоспособности школы. Вы уверены, что в таком виде программу нельзя принимать – её нужно очень серьезно переработать, преобразовать или просто отказаться от неё. Обо всём этом вы и должны сообщить автору программы Дня науки.

Вам следует учесть, что бывший директор практически всегда был удовлетворён заданиями, выполняемыми этим сотрудником».

Задание. Проведите беседу с сотрудником таким образом, чтобы суметь за короткий срок отстаивать вашу позицию по поводу серьезной переделки программы или отказа от неё, но при сохранении партнерских отношений с учителем.

Время на беседу и принятие решения – 10 минут.

Инструкция автору программы Дня науки. Исполняющий роль автора программы должен сыграть предлагаемый характер. На любые виды переделки автор может дать согласие лишь при условии гибкой и разумной тактики директора, его эффективных предложений, не ущемляющих достоинство работника, корректности и психологической компетентности.

Игровая ситуация «Необычный магазин»

Цель: подготовить участников тренинга к созданию программы самовоспитания, определить качества, которые нужно изменить; формирование чувства внутренней устойчивости и доверия к самому себе.

Инструкция ведущего: «Сейчас я приглашаю вас в необычный магазин. Одежду и продукты там не продают. Бытовой техники в этом магазине тоже нет. Продаются там различные качества характера, которые при других обстоятельствах могли бы стать объектами вашего самовоспитания. Покупать можно что угодно, но за вашу покупку вы должны расплачиваться другим вашим качеством. В «магазине» могут «продаваться», например, аккуратность, сила воли, чувство юмора, уверенность в себе, организованность, терпение, общительность, пунктуальность, искренность, щедрость и т. п.»

В первые минуты участники пытаются схитрить, отдавая за положительные качества отрицательные:

– Я хочу купить чувство юмора. Плачу за это своим отсутствием воли.

– Хочу иметь терпение. За это отдаю свою лень.

«Продавец» (ведущий тренинга) отказывается: «То, что не нужно вам, не нужно и нам».

Но группа уже без подсказки тренера замечает, что все открыто называют свои негативные качества и выбирают то, что хотят приобрести.

Во второй части ведущий меняет правила и начинает сам назначать «цену». У каждого из «покупателей» он просит что-то индивидуальное:

– Возьми щедрость, но отдай твоё чувство юмора.

– Ты можешь купить уверенность в себе, но за это следует отдать твоё умение разбираться в людях.

На этом этапе активно подключается вся группа. Как и настоящие покупатели в настоящем магазине, студенты начинают давать советы: что приобрести, какую цену за это заплатить. Большинство студентов в процессе выполнения этого упражнения понимают, что многое из необходимого у них есть, а если нет, то за приобретение придется платить слишком высокую цену. Студенты давно забыли, что это игра. И тогда раздаётся долгожданное: «Мне не хватает организованности, но свою доброту за это я отдавать не хочу. Воспитаю это в себе сама».

После выполнения этого задания студентам был задан вопрос: «Хотели бы вы, чтобы такой магазин существовал на самом деле?»

Приведем некоторые ответы:

– Я считаю, что такого магазина не должно быть. Если ты хочешь что-то изменить в себе, не нужно искать легких путей.

– Лучше в такой магазин не заходить. Люди сами должны вырабатывать в себе какие-то качества. Для этого в первую очередь необходимо желание, но не желание обладать каким-то качеством, а желание воспитать это в себе.

– Появление такого магазина противоестественно. Человек – очень сильное существо по своей натуре. Стоит только вспомнить все, что он успел создать за время своего существования на земле. Для него не может быть невыполнимой задачей борьба со своими недостатками.

Ведущий подводит итоги упражнения:

«Мы привыкли считать, что работа над собой и самосовершенствование предполагают только анализ ошибок и борьбу со своими слабостями. Однако есть еще одна не менее, если не более, важная сторона работы над собой. Она заключается в обнаружении в себе не только противника и виновника ошибок,

но и сподвижника, друга и помощника. У каждого из нас есть свои сильные стороны, но обнаружить их в себе порой оказывается очень нелегко. Некоторые люди даже полагают, что не обладают никакими качествами, которые могли бы послужить для них внутренней точкой опоры. Как это ни странно, большинство людей не умеют думать о себе в позитивном ключе. Хочу обратить ваше внимание, что «сильные стороны» – это не то же самое, что положительные черты характера или достоинства.

Бывает и так, что какое-то качество или умение оказывается очень сильной стороной данной личности, но окружающие люди не одобряют его, или оно не соответствует моральным нормам. Поэтому, если мы будем анализировать «сильные стороны» только как возможность для человека найти внутреннюю опору, очень важно принимать во внимание, для чего использует тот или иной человек свои сильные стороны. Проведя «инвентаризацию» своих сильных сторон, можно подумать о том, как лучше воспользоваться ими для создания чего-то ценного по-настоящему. В своих поступках человек руководствуется системой индивидуальных ценностей, то есть тем, во что верит, что считает ценным и значимым. Для определения собственных сильных сторон, возможностей их конструктивного использования, для осознания своей системы ценностей большую помощь может оказать совместная работа с другими людьми, возможность поделиться с ними мыслями и чувствами.

Игра «Не в своих снях»

Эта игра развивает умение принять иной образ жизни, как бы далёк он ни был от нашего собственного.

Добровольцам раздаются карточки с наименованиями живых существ или предметов. Участники оповещают группу о своём наименовании. Затем другие студенты им задают вопросы, на которые они должны ответить в соответствии со своим новым положением.

Наименования: лягушка, утёс, коротышка, йог, помидор, мальчишка 12 лет, директор школы, китаец.

Примерные вопросы:

- Ваша любимая еда?
- Чем Вас можно рассмешить?
- Что может сделать Вас счастливым?

Занятие 3. Дискуссия

Метод дискуссии представляет собой специально запрограммированное свободное обсуждение некоторых вопросов. Для неё характерно столкновение различных точек зрения, зарождающихся в процессе работы. Мнения дискутирующих – это продукты их мыслительной активности, аргументированные, доказанные. Именно столкновение мнений порождает мышление, а оно ведёт к рождению разных и иногда спорных мыслей.

При дискуссии важно уважать личное мнение каждого из её участников. Хотя во многих случаях дискуссия может затрагивать эмоциональную сферу, она не превращается в спор. Дискуссия может проходить только тогда, когда все стремятся достигнуть общих целей.

Для эффективности дискуссии участники её должны обладать определёнными базовыми знаниями. Это может быть некоторая информация о предмете дискуссии. Кроме того, участникам необходимо знать и соблюдать простейшие правила её проведения. Нужно чётко определить достаточные временные рамки. Лучше всего дискуссия проходит в дружелюбной обстановке. Важно, чтобы людям, находящимся в комнате, было легко устанавливать визуальный контакт друг с другом.

Преимущества метода дискуссии:

- 1) демонстрация понимания;
- 2) активная передача знаний;
- 3) активное взаимодействие между руководителем и участниками дискуссии.

Недостатки метода дискуссии:

1. Плохо структурированная дискуссия может занять слишком много времени.

2. Дискуссия часто оказывается бессмысленной, если участники не подготовлены к ней или не обладают необходимыми знаниями и опытом.

3. Существует опасность отклониться от темы.

4. Возникает зависимость суггестивных (легко внушаемых) лиц от мнения других членов группы.

5. Необходим высокий уровень требований к руководителю, который должен задавать направление дискуссии, контролировать участников и следить за временем, чтобы добиться необходимого результата.

Правила дискуссии

- Дискуссия – это деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен рассуждать как можно объективнее.

- Каждый участник может выступать только с разрешения ведущего, повторное выступление может быть отсрочено.

- Каждое высказывание должно быть подкреплено фактами.

- В обсуждении следует предоставить каждому равную возможность высказаться.

- В ходе обсуждения недопустимо «переходить на личности», навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания.

- Отстаивать свои убеждения следует в энергичной форме, не унижая при этом достоинства лица, высказавшего противоположное мнение.

- При высказывании мнений, не совпадающих с вашим, сохраняйте спокойствие, исходя из того, что два человека и не могут обладать одинаковым мнением.

- Любое выступление должно иметь целью разъяснение разных точек зрения и примирение спорящих.

- Говорите только по заданной теме и избегайте любых отклонений в сторону.

- Ведите себя корректно. Не используйте время для высказывания недовольства тому или иному лицу, тем более отсутствующим.

- Критиковать следует идеи, а не людей.
- В ходе аргументации следует использовать те доводы, которые все участники дискуссии понимают одинаково.
- Учитывайте тот факт, что лишняя убедительность всегда вызывает отпор.
- Не бойтесь ошибок. Они должны стимулировать и активизировать, а не обескураживать.

Варианты проведения дискуссии

Вариант А. Ролевое обсуждение

Ведущий раздаёт участникам листочки с обозначением той роли, в которой должен выступить данный человек в обсуждении. Например, «философ», «дипломат», «поэт», «активный общественник», «эрудит», «скептик» и т. д. Речь идёт не о профессиях, а лишь о той внутренней позиции, которую им следует прочувствовать и продемонстрировать во время дискуссии. Каждый знает только о своей роли и ничего не знает о других. Предмет обсуждения может быть любым (кинофильм, книга, известное историческое событие), но не слишком сложным, иначе он будет «выбивать» участников из ролей. После 10-15 минут дискуссии следует определить, кто в какой роли выступает. Тот, чья роль осталась неузнанной, считается не выполнившим задачу.

Вариант Б. Дискуссия-соревнование

Все участники разбиваются на две команды. Выбирается жюри, определяющее критерии оценки выдвигаемых аргументов: доказательность, логику, чёткость и корректность формулировок, строгое следование теме. Жюри договаривается о системе баллов. Предметом дискуссии может быть серьёзная тема, например: «Что целесообразнее – работать после окончания школы или идти учиться дальше?»

Вариант В. Дискуссия в малых группах.

Ведущий: «Сейчас мы объединимся в группы по 4-5 человек в каждой и поделимся размышлениями о том, какие наши качества, особенности поведения

помогают, а какие затрудняют нашу жизнь в сложном, изменяющемся современном мире. Пожалуйста, составьте общегрупповой список. У Вас на эту работу – 20 минут».

Участники работают над заданием в малых группах в течение заданного времени. Каждый предлагает свой вариант. Таким образом, полемика неизбежна.

В ходе представления каждой группой своего перечня качеств тренер задает вопросы, побуждая прояснить то, что не совсем ясно. Участники других групп делают то же самое.

После создания общего списка тренер предлагает назвать имена тех участников, которые обладают «помогающими» и «мешающими» качествами. При этом следует ориентироваться лишь на присутствие или отсутствие качества, а не на его количество. При необходимости участники могут пояснить свой выбор. В этом упражнении дискуссия возникает на любом этапе.

Занятие 4. Мозговой штурм

Метод «мозговой атаки», или метод «мозгового штурма», заключается в поиске ответов на сложную проблему посредством интенсивных высказываний всевозможных приходящих в голову идей, догадок, предположений, случайных аналогий, а также спонтанно возникающих нужных и ненужных ассоциаций. Мозговой штурм является, по сути, наиболее свободной формой дискуссии. Его главная функция: обеспечение генерации идей, но не анализ и обсуждение предлагаемых участниками решений.

Успех мозгового штурма зависит от соблюдения двух главных принципов. Первый из них заключается в следующем: группа может вырабатывать при совместной работе идеи более высокого качества, чем при индивидуальной работе тех же людей. Это происходит потому, что идея, которая в силу своей непрактичности могла быть отвергнута, в группе дорабатывается, улучшается, становясь более пригодной к применению.

Второй принцип мозгового штурма состоит в том, что если группа находится в состоянии генерации идей, креативное мышление, преобладающее в

этот момент, нельзя тормозить преждевременной субъективной оценкой рождающихся идей.

Креативное мышление проходит три стадии:

- 1) генерация идей,
- 2) оценка или анализ этой идеи,
- 3) применение идеи к выбранной ситуации.

Креативное мышление может быть плодотворным только там, где оценку позволяется высказывать лишь после того, как предложены все возможные варианты решения.

Эти знания о креативности мышления определяют правила проведения мозгового штурма:

1. Отсутствие всякой критики. Понятие «критика» здесь включает не только прямую негативную оценку предложения, но и демонстрацию критического отношения невербально (пожатие плечами, поднятие бровей и т. д.), а также игнорирование чьего-либо вклада.

2. Поощрение идей. Акцент должен быть сделан на количестве предложений, а не на их качестве.

3. Равноправие участников. Каждый должен чувствовать, что его предложение будет рассмотрено. Тогда все будут иметь стимул выдвигать свои идеи. Лучший способ предотвратить доминирование кого-либо из группы – установить систему, когда каждый участник высказывает свое мнение по очереди.

4. Свобода ассоциаций. Чтобы получить максимальное число предложений, не следует накладывать никаких ограничений. Любая идея (неважно, насколько оскорбительной или не относящейся к делу она может показаться) заслуживает рассмотрения. Идея, которая выглядит совершенно непрактично, может обеспечить основу для другой идеи у кого-либо из присутствующих.

5. Запись всех идей. Запись – это не просто фиксирование важных предложений, но и возможность оттолкнуться от них в надежде на рождение дальнейших идей.

6. Время для инкубации. После того, как все идеи будут высказаны, следует дать некоторое время (час, день, неделю, месяц) на то, чтобы обдумать их и рассмотреть любые альтернативные подходы или любые добавления к списку.

Преимущества метода «мозговой штурм»:

- 1) поощрение креативного мышления;
- 2) выход участников за пределы стандартного мышления;
- 3) простота организации;
- 4) обеспечения взаимодействия.

Недостатки метода «мозгового штурм»:

1. Высокая степень вовлеченности участников. Группа должна уметь четко организовать свою работу в соответствии с установленными правилами, иначе процесс генерации идей будет сумбурным и малопродуктивным.

2. Неполнота процесса. Мозговой штурм только ступень в процессе принятия решения. Реальное преимущество появляется только тогда, когда высказанные идеи воплощаются на практике.

Ситуации для решения методом «мозговой штурм»

Ситуация 1. Завтра субботник. На улице весна, великолепная погода, а вот школьный двор после зимы в ужасном состоянии. Но как учителю убедить детей задержаться после уроков и убрать весь мусор во дворе?

За 15 минут студентам надо найти как можно больше вариантов выхода из сложившейся ситуации.

Ситуация 2. Предложите достойное занятие для Онегина, Печорина, Обломова сообразно их образу жизни.

Занятие 5. Социально-психологический тренинг

Термин «тренинг» (англ. train, training) имеет ряд значений, которые в обыденном сознании сводятся к обучению, воспитанию, тренировке, дрессировке. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга. Ю. Н. Емельянов определяет его как группу методов развития способностей к

обучению и овладению любым сложным видом деятельности. Тренинг определяется и как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Л. А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия».

Впервые тренинговые занятия, направленные на повышение компетентности в общении, были проведены учениками К. Левина в Бетеле (США) и получили название Т-групп. В их основе лежала следующая идея: хотя в группах живет и работает большинство людей, но чаще всего они не отдают себе отчета в том, как они в них участвуют, какими их видят другие люди, каковы реакции, которые вызывает их поведение у других людей. Т-группа определялась как собрание гетерогенных индивидов, встретившихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Первая монография в нашей стране, посвященная теоретическим и методологическим аспектам социально-психологического тренинга, была опубликована Л. А. Петровской в 1982 году.

Цели тренинга:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия человека и укрепление его психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;

– содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

Тренинговые группы вырабатывают свои собственные нормы, причем конкретные и специфичные для каждой группы. Эти нормы начинают действовать с начала её работы. Поэтому следует установить их сразу после информирования о целях и предполагаемых результатах тренинга. Для подавляющего большинства тренинговых групп характерны следующие групповые нормы.

1. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев, запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучает сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, способствует развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Раскрытие реалистического себя, своего «Я» другому есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим.

3. Принцип «Я». Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и тому подобное, перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы». Все высказывания должны строиться с использованием

личных местоимений единственного числа: «я чувствую...» «мне кажется...». Это тем более важно, что данная норма напрямую связана с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

4. Активность. В группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться». Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения.

5. Конфиденциальность. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития. Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах. Участники тренинга, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

Примеры упражнений в тренинге

1. Каждый из участников должен рассказать о себе. Каждая новая «визитная карточка» должна повторять прозвучавшую информацию и добавлять что-то новое. Например:

1-й участник: Меня зовут Антон, мне 18 лет.

2-й участник: Меня зовут Ольга, мне 19, я люблю цветы.

3-й участник: Меня зовут Лена, мне 18, на цветы аллергия, но я хорошо танцую.

2. Назовите свое имя и три качества, которые начинаются с букв вашего имени. Отметьте, какие из названных качеств у вас есть и какие бы вы хотели приобрести.

3. Для этого упражнения понадобится мяч. Ведущий бросает мяч и называет имя того, кто его ловит. Затем этот участник также называет имя игрока и бросает ему мяч.

4. Участники разбиваются на небольшие группы по 6-8 человек. Ведущий предлагает самые разнообразные задания, которые участники тренинга выполняют молча: построиться в ряд в соответствии с алфавитом по первой букве отчеств, последней буквы фамилии, по календарю дней рождений студентов и т. д.

5. Каждый участник на карточке пишет своё имя, коммуникативные качества, девиз, хобби. Карточка прикрепляется к одежде. В течение 15 минут члены группы двигаются по комнате, останавливаются друг напротив друга. После этого все усаживаются в круг и обмениваются впечатлениями.

6. Игра в ассоциации. (Какое животное, растение, время года мне напоминает тот или иной участник?)

7. Назовите свое реальное хобби и хобби желаемое. Вы можете пожелать заниматься чем угодно: путешествовать в другую Галактику, снимать видеоклипы в собственной студии, играть на любом инструменте – словом, делать все, что хотите.

8. Пересаживание через стул. Группа садится в полукруг в форме подковы. Один стул посередине пустой, он разделяет группу на две команды. Задача команд – двигаться навстречу друг другу и в конечном итоге занять противоположную, зеркальную позицию. Пересаживаться можно только на стул рядом или через стул. Нельзя, чтобы одновременно передвигались два человека, нельзя двигаться в обратном направлении.

9. Цель упражнения: повышение уровня жизненного оптимизма. Участники группы разбиваются по парам. Ведущий предлагает задание: «В течение трех минут расскажите своему партнеру о том, в чем вам повезло в этой жизни. Через три минуты поменяйтесь ролями». После упражнения проводится короткий обмен впечатлениями.

10. Игра «Пишущая машинка». Ведущий называет каждому участнику букву алфавита, которую он должен запомнить. Каждому даётся по 2-3 буквы. Необходимо отстучать какую-нибудь фразу, поговорку, начало стихотворения или песни. Вместо проговаривания буква отстукивается в ладоши.

11. Упражнение «Кто я?» Предлагается честно и откровенно закончить предложения:

- Я горжусь собой, когда я...
- Я симпатичный человек, потому что...
- У меня есть такие два замечательных качества ...
- Одна из самых лучших вещей; которые я сделал(а) в своей жизни...

12. Участники тренинга вытягивают карточки с именами коллег по работе в группе. Этим людям предстоит прорекламирровать, представив их в виде какой-либо услуги или товара. Имя рекламируемого человека не называется.

13. Упражнение «Все равно ты молодец, потому что...». Упражнение выполняется в парах. Первый участник пары начинает рассказ со слов: «Мне не нравится в себе...» Второй, выслушав, должен отреагировать на сказанное, начиная словами: «Все равно ты молодец, потому что...» Затем участники меняются ролями.

14. Один из группы выходит из комнаты, оставшиеся называют 5-7 причин, по которым этого участника можно (или нужно) «принять» или «отвергнуть». Например, добр, вежлив, слишком заносчив, груб, замкнут и т. д.

В группе выбирается «секретарь», который фиксирует высказывания, причем без указания источника, поскольку мнение должно быть групповым. Затем приглашается вышедший, сначала он должен сам попробовать и назвать три-четыре причины, которые, по его мнению, могла назвать группа по отношению к нему. После этого зачитывается «протокол».

15. Скульптура зависимости. Цель упражнения: дать участникам глубоко, вплоть до мышечного уровня, прочувствовать и осознать, что же такое зависимость и что происходит с человеком, находящимся в зависимом положении. Для многих людей именно на этом уровне – уровне телесного реагирования происходит впечатляющее знакомство с зависимостью. Участникам группы предлагается разбиться на тройки и разойтись по комнате в подгруппах так, чтобы не мешать друг другу. Затем каждой из подгрупп предлагается построить «скульптуру зависимости» так, как они ее себе представляют. Ведущий объясняет, что «материалом» для скульптуры будут сами участники, кроме того, они могут использовать любые подручные средства: стулья, одежду и т. д. Дается некоторое время на обдумывание и репетицию, и затем каждая из подгрупп представляет свою скульптуру с необходимыми комментариями. После выступления всех подгрупп проводится групповое обсуждение, во время которого каждому участнику предоставляется возможность поделиться своими чувствами и ощущениями.

16. Умение оказывать и принимать знаки внимания. В общении с другими нам часто нелегко принять поддержку и похвалу от другого. Данное упражнение проводится с целью формирования умения избегать скованности в проявлении знаков внимания. Участники образуют два круга: внутренний круг А и внешний круг Б. Участники кругов стоят лицом друг к другу. Каждый член круга А даёт положительную характеристику стоящему напротив него Б. В ответ Б должен повторить сказанное: «Спасибо, я тоже думаю, что я ...» Затем Б подкрепляет сказанное ещё одной похвалой в свой адрес: «Но кроме того, я ещё ...» Знаками внимания могут отмечаться личные качества, умения, внешность, манера поведения и пр. После этого Б оказывает знак внимания А. После этого все «А» делают шаг влево и общаются с новым партнёром. Группа проходит таким образом полный круг.

17. Руководитель тренинга предлагает участникам написать письмо самому дорогому, самому объективному, самому предвзятому, самому ужасному для них человеку – им самим.

18. Вспомните, пожалуйста, и назовите или опишите человека, который на сегодняшний день служит для вас образцом, идеалом, или на которого вам хочется быть похожим. Постарайтесь объяснить, какие его личные качества побуждают вас так считать.

19. Цель: отработка навыка рефлексии.

Это попытка самодиагностики, когда участники должны честно обозначить те особенности, которые они проявляют в совместной деятельности с другими.

Студентам предстояло ответить на два вопроса:

1) За что меня ценят:

- а) родители,
- б) товарищи по группе,
- в) преподаватели?

2) За что меня могут критиковать:

- а) родители,
- б) товарищи по группе,
- в) преподаватели?

20. Опишите, пожалуйста, себя и свое положение через 15 лет. Назовите те имеющиеся у вас качества, которые подтверждают реальность ваших планов.

21. Инструкция ведущего: «Возьмите лист бумаги и разделите его на две части. На одной части листа напишите имеющиеся у вас положительные качества, а на другой – отрицательные. На выполнение этой работы вам отводится 10 минут».

По истечении этих 10 минут следует новая инструкция: «Перед вами список ваших положительных и отрицательных качеств. Не требуется зачитывать его вслух или отдавать руководителю. Выберите в группе тех людей, которым вы доверяете, и попросите их добавить к вашему списку те положительные или отрицательные качества, которые существуют в вашем характере по их мнению».

Очень часто после второй инструкции члены группы затрудняются с выбором референтных лиц. В таких случаях иногда принимается решение: узнать

мнение всех. Тогда листочки передаются соседу слева. По желанию участники подписываются. Процедура продолжается до тех пор, пока к каждому участнику не вернется список его качеств. После этого ведущий предлагает каждому члену группы ознакомиться с записями, и все могут задать друг другу вопросы по поводу написанного. Никаких обсуждений не организовывается.

22. Студентам предлагается представить свою группу в виде дерева. Крона его находится у окна, а корни – у противоположной стороны. Участникам нужно найти своё место на этом дереве, чтобы оно соответствовало их умению выходить из конфликта, снимать эмоциональное напряжение у членов группы. Упражнение требует субъективного осознания уровня развития данного навыка и своего места в общей групповой шкале.

23. Цель: формирование умений самостоятельно ставить перед собой цели и определять пути их достижения.

Участникам предлагается обратиться к их отрицательным качествам (указанным, например, в упражнении № 21) и на листе бумаги выписать наиболее значимую цель-проблему. Затем следует задать себе вопрос: «А что для этого необходимо?», вспомнить, проанализировать моменты, когда этой проблемы не стояло, установить некие связи, зависимости. Можно изобразить, например, такую схему:

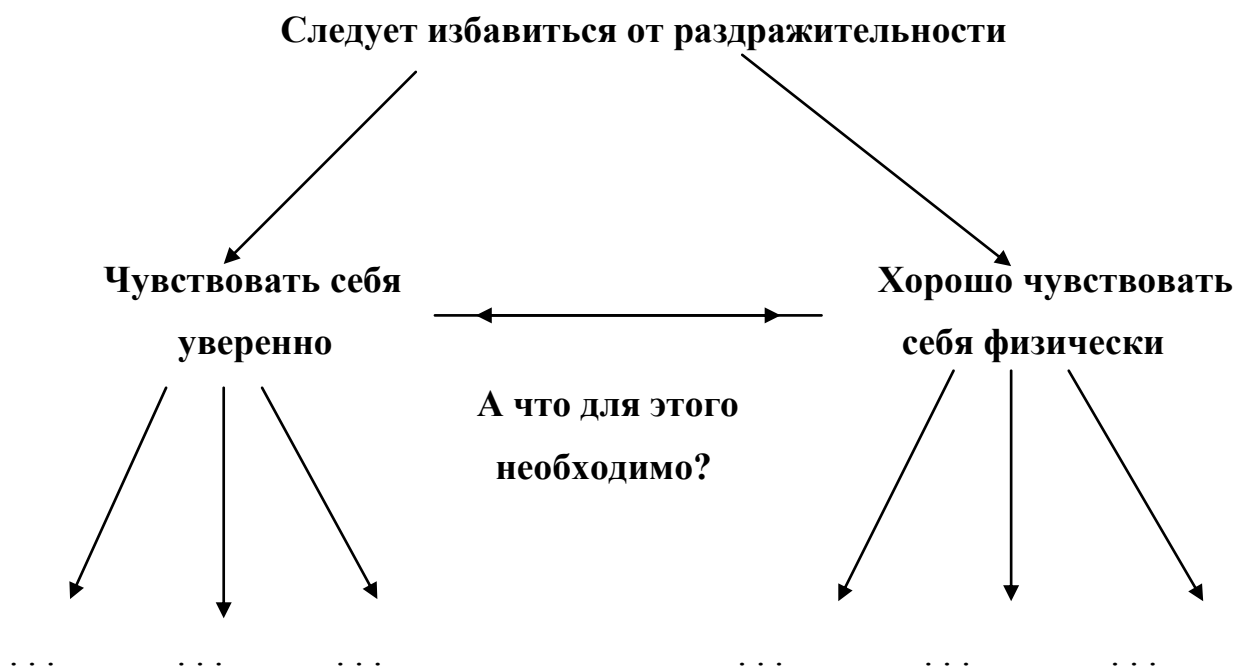


Схема 1

Эта схема должна иметь не менее 3 и не более 12 пунктов.

Участники работают микрогруппами по три человека в течение 30 минут. По окончании каждый участник оглашает результаты работы.

24. «Чемодан в дорогу». Проводится по окончании тренинга. Инструкция ведущего: «Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (ведущий ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд, помогает вам, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того, как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя».

25. Ведущий предлагает участникам тренинга поставить спектакль, режиссерами, актерами и зрителями которого будут они сами. Название пьесы «Наша встреча через 15 лет». Следует обговорить с участниками сценарий, место встречи, обстановку. Участники сами готовятся к спектаклю. В этой работе ведущий по возможности не участвует. После окончания процедуры анализ не проводится.

Это упражнение перекликается с упражнением № 20, когда участники описывают свое положение через 15 лет. В ходе тренинга иногда происходит переосмысление жизненных планов и ценностей. Студентка, которая мечтала только о богатстве, может изображать себя женой и матерью, и наоборот.

26. Проективный рисунок «Наша группа». Группа получает лист ватмана, а каждый студент – фломастер. Их цвета не повторяются. Следует молча, не обмениваясь фломастерами, всем вместе нарисовать свою группу. Затем каждый комментирует нарисованное им.

Ведущий редактор
Е. В. Кондаева

Редактор
К. А. Писаренко

Ведущий инженер
Г. А. Чумак

Подписано в печать 14.08.2009 г.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 1,8.
Тираж 500 экз. Заказ _____.

**Издательство Орского гуманитарно-технологического института
(филиала) Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»**

462403, г. Орск Оренбургской обл., пр. Мира, 15 А